

1093 Covid-19 : synthèse des mesures sociales au 3 avril 2020

Patrick MORVAN,
professeur à l'université Panthéon-Assas (Paris II)



Jusqu'en 2020, l'« effet papillon » était une jolie abstraction, une théorie pour météorologues. Puis il a suffi d'un battement d'aile de chauve-souris (ou le dépeçage d'un autre animal pourchassé) dans une contrée asiatique pour que l'économie planétaire se trouve dévastée. Incarnation de cette théorie du chaos, la pandémie de covid-19 est hors de contrôle. Partout, le confinement et la peur (d'abord, la peur) dépeuplent l'espace public.

Le droit, au contraire, bouillonne : un flot de nouvelles règles sature l'espace juridique. C'est un droit d'exception qui surgit. Selon l'étymologie, l'exception (*ex-capere*) est ce qui est hors de prise, qui échappe à la règle de principe. Elle prend notamment la forme d'une dérogation en cas d'urgence, de nécessité ou de circonstances exceptionnelles¹. Selon une tradition juridique séculaire, l'état d'exception – qui revêt aujourd'hui le masque de l'« état d'urgence sanitaire » – déchaîne un torrent de règles. Pendant que la médecine combat la maladie, la loi, des ordonnances, des décrets et arrêtés, des instructions ministérielles, questions-réponses et autres communiqués officiels, publiés à un rythme fiévreux, luttent contre la désolation économique et sociale répandue par le virus. Le droit social est naturellement en première ligne. Mais l'abondance de ces règles dérogatoires peut donner le vertige à des employeurs déjà sidérés. Nous en proposons un tableau panoramique. Un certain nombre de détails a été omis par souci de lisibilité que l'on trouvera dans les sources citées.

Ndlr : ce travail a été accompli avec l'aide de Leïla Benali, Alexia Dahan, Kelly Domingues et Mathilde Guillet, étudiantes du Master 2 de droit social général de l'université Panthéon-Assas (Paris II).

1. P. Morvan et Ph. Malaurie, *Introduction au droit* : Lextenso, 7^e éd., 2018, n° 456.

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Accord collectif	Comment négocier et conclure un accord collectif en période de pandémie ?	<ul style="list-style-type: none"> ● Les réunions de négociation peuvent se tenir en présentiel si celle-ci a un caractère d'urgence (les négociateurs cochent la case n° 1 de l'autorisation de déplacement dérogatoire). Néanmoins, il est recommandé d'organiser des réunions en visio ou audioconférence, dans le respect du principe de loyauté. ● Les entreprises et les branches professionnelles peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique avancée (SEA) ou qualifiée (SEQ) répondant aux exigences du règlement européen « e-IDAS » et de l'article 1367 du Code civil, en recourant à un prestataire de services qualifié. ● D'autres modalités de signature à distance peuvent être utilisées (signature manuscrite, numérisation de la page et envoi par mail ; mandat donné par un syndicat à une organisation patronale). ● Le référendum d'entreprise (entreprises sans DS de < 11 salariés ou < 20 salariés en l'absence de CSE) peut être réalisé à distance par voie électronique en assurant la confidentialité des votes. 	Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19 pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020.
Activité partielle	Cas légaux de recours	<p>Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est due à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la conjoncture économique ; – des difficultés d'approvisionnement ; – un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; – une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; – toutes autres circonstances de caractère exceptionnel. 	<p>C. trav., art. L. 5122-1 et s. Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020 D. n° 2020-325, 25 mars 2020 ; C. trav., art. R. 5122-1 et s. modifiés V. également site du gouvernement : Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19 pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020. – V. également, Min. trav., Précisionset questions-réponses sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle – Covid-19, 29 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif. V. également, infra P. Lopes, Le dispositif exceptionnel d'activité partielle – Covid-19 : JCP S 2020, 1094.</p>

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Entreprises éligibles	<ul style="list-style-type: none"> ● L'entreprise concernée par la fermeture des établissements recevant du public imposée par le décret du 23 mars 2020 (prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire). ● L'entreprise confrontée à une réduction ou suspension d'activité liée à la conjoncture (annulation de commandes, problème d'approvisionnement, absence de salariés malades, etc.). ● L'entreprise dans l'impossibilité de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, distance de sécurité, lavage des mains et autres gestes barrière...). <p>Attention : une entreprise qui a fermé dès le début du confinement sans y être contrainte par l'arrêté du 14 mars 2020 (abrogé) puis le décret du 23 mars 2020 risque de ne pas pouvoir prouver qu'elle remplissait dès avant la condition de réduction ou suspension d'activité. Si elle ne remplit pas non à la 3^e condition, la DIRECCTE lui refusera l'activité partielle. Il ne suffit pas d'invoquer un principe de précaution alors que l'activité pouvait être poursuivie avec des adaptations.</p>	Min. trav., schéma décisionnel sur l'éligibilité des employeurs à l'activité partielle, 24 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle D. n° 2020-293, 23 mars 2020
	Salariés nouveaux bénéficiaires	<p>Bénéficient désormais aussi de l'activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les assistantes maternelles, les employés à domicile (les particuliers employeurs n'ont pas à obtenir une autorisation de la DIRECCTE), les salariés des remontées mécaniques ; – les salariés travaillant sur le territoire national, affiliés à un régime de sécurité sociale français, dont l'employeur n'a pas d'établissement en France mais cotise à l'assurance chômage ; – les salariés des entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage et sont contrôlées majoritairement par l'État (RTE, ADP, RATP, etc.) ainsi que les salariés soumis au statut des industries électriques et gazières (IEG) ; – les cadres en convention de forfait annuel en jours, qui peuvent désormais être mis en activité partielle non seulement lorsque leur établissement ferme totalement mais aussi en cas de réduction de l'activité (des règles spécifiques de calcul de leur indemnité, fixées par décret, s'appliquent) ; – les salariés relevant d'un régime d'équivalence ; – les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ; – d'autres catégories qui seront précisées par décret (VRP, pigistes, cadres dirigeants) ; <ul style="list-style-type: none"> ● Est exclu le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail, par exemple pour garder un enfant (V. Arrêts de travail). Une « incapacité de travail » (qui ouvre droit à des IJSS) est incompatible avec l'activité partielle ● Un salarié en période d'essai peut être placé en activité partielle. La période d'essai est alors suspendue. Avant, elle peut être rompue sans motif mais la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsque la rupture procède d'un abus de droit ou d'un détournement de la finalité de la période d'essai (jurisprudence) 	Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 7, 8 et 9

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Formalités	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour effectuer la demande d'activité partielle auprès de la DIRECCTE sur le portail : activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts ● Le silence gardé par la DIRECCTE pendant 2 jours vaut acceptation (jusqu'au 31 décembre 2020). <p>Attention : certaines sociétés pourraient être tenues de choisir entre le recours à l'activité partielle et le versement de dividendes ; il peut être judicieux d'attendre un éclaircissement avant de formuler la demande.</p>	D. n° 2020-325, 25 mars 2020
	Indemnisation du salarié et allocation versée à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ● L'indemnité horaire versée au salarié par l'employeur est égale à 70 % de sa rémunération horaire brute (= 84 % du net). ● Elle est soumise seulement à CSG (6,2 %) et CRDS (0,5 %) après abattement d'assiette de 1,75 % et écrêtement éventuel des CSG-CRDS pour garantir le SMIC brut. Ce régime social s'applique à une éventuelle indemnité complémentaire prévue par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur. ● Tout salarié au SMIC a droit à une rémunération mensuelle minimale (RMM) égale au montant du SMIC : l'employeur verse alors une allocation complémentaire. Si le [taux de 70 % × rémunération horaire brute] est inférieur au SMIC horaire, l'indemnité est égale au produit des heures chômées par le montant du SMIC horaire net. <p>La RMM des salariés à temps partiel est proratisée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur perçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle qui couvre l'intégralité de l'indemnité horaire, à hauteur d'un plafond égal à 4,5 SMIC, avec un taux horaire minimum de 8,03 €. L'allocation ne peut donc dépasser : 31,97 € par heure ou 4 849,16 € pour un mois entier chômé. Au-delà de ce plafond, l'indemnité versée au salarié reste à la charge de l'employeur. <p>Par dérogation à l'article premier de l'arrêté du 26 août 2013 susvisé, le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.</p>	C. trav., art. D. 5122-13 C. trav., art. R. 5122-18 Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 1 ^{er} , 2, 3, 4 et 11 Sur le régime social de l'indemnité : URSSAF, Activité partielle : nouveau dispositif suite au Covid-19 : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html A. 31 mars 2020 : JO 3 avr. 2020
	Étendue	Le dispositif peut s'appliquer à tout ou partie des salariés (ex., ceux qui ne peuvent être mis en télétravail) et pour tout ou partie de leur temps de travail (ex. salariés qui sont 2 jours en télétravail et 3 jours en activité partielle).	
	Effet	<ul style="list-style-type: none"> ● Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période où il n'est pas en activité. L'employeur commettrait une fraude s'il demandait au salarié de travailler simultanément (not. en télétravail). ● L'activité partielle s'impose au salarié protégé dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est rattaché. ● Pour mémoire, la suspension du contrat de travail n'emporte pas celle d'un mandat représentatif. Le représentant élu ou syndical use donc librement de ses heures de délégation. 	Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 6
	Bulletin de paie	Le bulletin de paie doit mentionner le nombre d'heures indemnifiées, le taux appliqué et les sommes versées au salarié au titre de l'activité partielle.	C. trav., art. R. 3243-1

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Apprentissage	Mesures législatives	<ul style="list-style-type: none"> Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation prenant fin entre le 12 mars et le 31 juillet 2020., sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports de session de formation ou d'examen, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation. Un jeune peut rester en formation dans un CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage durant 6 mois (au lieu de 3 mois). 	Ord. n° 2020-387, 1 ^{er} avr. 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, art. 3
	Apprentis	<ul style="list-style-type: none"> Que dois-je faire puisque mon CFA n'accueille plus d'apprentis ? Que dois-je faire si mon entreprise se retrouve en activité partielle ? La fermeture de mon CFA ou de mon entreprise peut-elle entraîner un retard dans mon programme de formation et un recul de mes examens ? Que dois-je faire si je dois garder mon enfant car son école ou sa crèche est fermée (apprenti dans le secteur privé) ? Que dois-je faire si je dois garder mon enfant car son école ou sa crèche est fermée (apprenti dans le secteur public) ? Que dois-je faire si je suis hébergé en internat ? 	V. Min. trav., Questions-Réponses, Covid-19, apprentissage, 23 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-sur-les-modalites-applicables-aux-cfa
	CFA et entreprises accueillant un ou plusieurs apprentis	<ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les conséquences du non-accueil des apprentis en CFA ? Le CFA peut-il être en activité partielle ? L'apprenti peut-il être placé en activité partielle ? Quelles sont les conséquences de l'absence du maître d'apprentissage ? Le CFA peut-il maintenir les journées portes ouvertes ainsi que les jobs dating ? 	
	Mobilité des apprentis	<ul style="list-style-type: none"> Quelles conséquences sur les déplacements des apprentis dans et en dehors du territoire ? Faut-il reporter les mobilités européennes et internationales des apprentis ? Quelles sont les consignes pour les mobilités des apprentis en cours à l'étranger ? 	
	Dispositif prépa-apprentissage	Les organismes faisant de la prépa-apprentissage ne reçoivent plus les jeunes depuis le 16 mars. L'accompagnement est maintenu seulement à distance.	
Arrêts de travail	Arrêt de travail dérogatoire pour cause de mise à l'isolement	<ul style="list-style-type: none"> Les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement pour avoir été en contact avec une personne contaminée par le Covid-19 ou avoir séjourné dans une zone à risques, ou contraints de garder un enfant à domicile, peuvent bénéficier d'un congé maladie indemnisé de 20 jours, sans condition d'ouverture des droits ni délai de carence. Cet arrêt maladie dérogatoire ne peut être prescrit que par un médecin désigné par le directeur de l'Agence régionale de santé (ARS). 	D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 D. n° 2020-227, 9 mars 2020 (bénéfice des IJSS et prise en charge des actes de télé-médecine) Circ. CNAM 2020-9, 19 févr. 2020 V. JCP S 2020, act. 139, aperçu rapide C.-F. Pradel, V. Pradel, P. Pradel-Boureux

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Absence de solution de garde pour un enfant de moins de 16 ans ou un enfant handicapé sans condition d'âge	<ul style="list-style-type: none"> ● À défaut d'être placé en télétravail ou de modifier la date de congés payés déjà posés, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail et percevoir des IJSS de l'assurance maladie. L'employeur remplit une déclaration en ligne (sur https://declare.ameli.fr), pour une durée de 1 à 21 jours renouvelable en fonction de la durée de fermeture de la structure d'accueil des jeunes enfants ou de l'établissement scolaire. ● Un seul des parents peut bénéficier de cet arrêt. Le salarié fournit une attestation (selon un modèle-type) en ce sens et s'engage à informer l'employeur de la réouverture de la structure d'accueil ou de l'établissement scolaire. ● L'attestation mentionne nom et âge de l'enfant, l'établissement scolaire et la commune. Il n'est pas nécessaire que la structure ou l'établissement soit situé dans une « zone de circulation active du coronavirus ». 	D. n° 2020-227, 9 mars 2020 Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les salariés et les entreprises, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020 https://declare.ameli.fr Pour les salariés du régime agricole : https://declare.msa.fr
	Versements des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et du complément employeur (IJC) sans les conditions légales	<ul style="list-style-type: none"> ● Sont inapplicables : <ul style="list-style-type: none"> – le délai de carence de 3 jours pour avoir droit aux IJSS ; – la condition d'ancienneté d'un an, le délai de carence de 1 jour ou 7 jours ; – l'obligation du salarié de déclarer son incapacité dans les 48 heures et la condition d'être soigné sur le territoire national ou celui d'un État-membre de l'UE, pour avoir droit au « complément employeur ». <p>Attention : les conditions légales sont supprimées pour bénéficier du complément employeur prévu par le Code du travail, soit 90 % du salaire pendant 30 jours et 2/3 du salaire au-delà (<i>C. trav., art. L. 1226-1</i>) ; en revanche, les conditions éventuellement posées par une convention collective (pour percevoir un complément généralement égal à 100 % du salaire) restent applicables, à l'exception d'un éventuel délai de carence.</p>	Min. trav., Questions-Réponses Covid-19 pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020 https://declare.ameli.fr (pour les salariés du régime agricole, https://declare.msa.fr) D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 (IJSS) D. n° 2020-193, 4 mars 2020 (complément employeur des IJSS) Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020, art. 1 ^{er}
	Suppression temporaire de tout délai de carence (IJSS et IJC)	Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé sont versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.	L. n° 2020-290, 23 mars 2020, art. 8
	Arrêt de travail « préventif » pour les personnes « à risques »	<ul style="list-style-type: none"> ● Les femmes enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse ainsi que les personnes admises en ALD (affection de longue durée) peuvent demander un « arrêt de travail préventif » sur le téléservice ameli.fr. ● L'arrêt de travail est de 21 jours maximum, renouvelable, et peut rétroagir au 13 mars 2020. ● L'Assurance maladie transmet à l'assuré le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail à adresser à son employeur qui se charge ensuite de transmettre les éléments de salaire selon la procédure habituelle pour les arrêts maladie. 	Télé-service ameli.fr (pour les salariés relevant du régime agricole, https://declare.msa.fr)

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Chômage	Indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits	Pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 juillet 2020 au plus tard, leurs droits à l'allocation chômage (ARE), à l'allocation de solidarité spécifique (ASS), à l'allocation d'assurance versée par les employeurs publics ou aux allocations spécifiques versées aux intermittents du spectacle, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre de l'Emploi.	Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020, portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du Code du travail
	Relations avec Pôle emploi	<ul style="list-style-type: none"> ● Les demandeurs d'emploi doivent toujours déclarer leurs revenus du mois précédent et s'actualiser pour percevoir leur allocation, en ligne (www.pole-emploi.fr) ou par téléphone (au 3949). ● Le contrôle de la recherche d'emploi est suspendu pendant toute la période de confinement. Aucun demandeur d'emploi ne sera radié ou sanctionné pendant cette période. ● Le demandeur d'emploi ne doit pas se déplacer en agence pour un entretien. Il pourra se voir proposer un contact par téléphone ou mail avec son conseiller. ● Les demandeurs ne doivent pas se déplacer pour se rendre à un atelier ou une formation. Ils se verront proposer des ateliers et formations à distance dans la mesure du possible. Les demandeurs d'emploi dont la formation est suspendue continuent à percevoir leur rémunération. ● En cas de trop-perçus d'allocations chômage, le demandeur d'emploi ne recevra aucune demande de recouvrement durant la période de confinement. ● Mais s'il fait l'objet d'un recouvrement au cours de la période de confinement, les remboursements doivent se poursuivre. Des « aménagements » peuvent cependant être demandés à Pôle emploi. 	Pôle emploi, Questions-Réponses – Covid-19, 20 mars 2020 : http://www.pole-emploi.org/accueil/communiqués/pole-emploi-face-a-la-crise-sanitaire-covid-19-reponses-aux-questions.html?type=article
	Réforme de l'assurance chômage issue du D. n° 2019-797, 26 juill. 2019	Le second volet de la réforme des règles de l'assurance chômage qui devait entrer en vigueur le 1 ^{er} avril 2020 (principalement, un calcul moins favorable du salaire journalier de référence) est reportée au 1 ^{er} septembre 2020.	D. n° 2020-361, 27 mars 2020
Comité social et économique	Consultations obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> ● Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté sur « tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », notamment la durée du travail. Le CSE est donc consulté sur les demandes de dérogation aux durées de travail et de repos. ● Dans toutes les entreprises qui en sont dotées, le CSE est consulté sur le recours à l'activité partielle (<i>C. trav., art. R. 5122-2. – V. ci-après</i>). ● Le CSE est réuni « en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique (...) ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ». ● Tout membre du CSE dispose d'un droit d'« alerte » lorsqu'il constate « une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise » ou une « situation de danger grave et imminent » pour la sécurité des salariés (ouvrant le « droit de retrait ») ainsi qu'en matière de santé publique. 	C. trav., art. L. 2312-8 C. trav., art. L. 2317-27 C. trav., art. L. 2312-59 et L. 2312-60

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Modalités de consultation (assouplissements)	<ul style="list-style-type: none"> ● Pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique et, en cas d'impossibilité, à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des IRP régies par le Code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres, selon des modalités fixées par décret (hors période d'état d'urgence, le recours à la visio-conférence suppose un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE et, à défaut, est limité à trois réunions par année civile). ● En cas de recours à l'activité partielle, la procédure de dépôt des demandes est assouplie. L'entreprise communique l'avis du CSE si elle en est dotée. L'avis peut être recueilli après le dépôt de la demande et doit être transmis à la DIRECCTE dans un délai de deux mois à compter de cette demande (<i>C. trav., art. R. 5122-2, nouveau</i>). <p>Attention : le CSE doit désormais être consulté même si l'entreprise compte moins de 50 salariés.</p>	<p>L. n° 2020-290, 23 mars 2020, art. 11, I, 1°, b) Ord. n° 2020-389, 1^{er} avr. 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP, art. 6 C. trav., art. L. 2315-4 et L. 2316-16 D. n° 2020-325, 25 mars 2020 Min. trav., Questions-Réponses pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020</p>
	Élections professionnelles et mandats représentatifs	<ul style="list-style-type: none"> ● « Le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ». Cette suspension affecte les délais impartis à l'employeur, à l'administration et au juge judiciaire. Elle n'a pas d'incidence sur la régularité du 1^{er} tour ou du 2^e tour éventuellement achevés. L'employeur engage le processus électoral après la fin de la suspension si le Code du travail lui imposait une telle obligation avant le 3 avril 2020 ou entre cette date et la fin de l'état d'urgence sanitaire. ● Il n'y a pas lieu à élections partielles (dans les cas visés à l'article L. 2314-10) lorsque les mandats expirent moins de six mois après la fin de la suspension. ● Les mandats des représentants élus des salariés en cours au 12 mars 2020 et non renouvelés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles. Ils bénéficient alors du statut protecteur. ● Est reporté au premier semestre de l'année 2021, au cours d'une période fixée par arrêté, le prochain scrutin national sur sigle dans les TPE (entreprises de moins de 11 salariés) qui était prévu du 23 novembre au 8 décembre 2020. ● En conséquence, la durée des mandats des conseillers prud'hommes est prorogée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. ● La durée des mandats des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) est prorogée jusqu'à la date de leur renouvellement qui sera fixée par arrêté, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021. 	<p>L. n° 2020-290, 23 mars 2020, art. 11, I, 1°, b) Ord. n° 2020-389, 1^{er} avr. 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP, art. 1^{er} à 5 NB : l'ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais juridictionnels et administratifs est déclarée inapplicable Ord. n° 2020-388, 1^{er} avr. 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, art. 1^{er} à 3</p>

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Cotisations sociales URSSAF	Report	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises de plus de 50 salariés dont la date d'échéance Urssaf intervient le 5 du mois peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 5 avril 2020. La date de paiement pourra être reportée jusqu'à 3 mois, sans pénalité. Le report n'est pas automatique (comme pour les travailleurs indépendants). Les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins : montant à 0 ou montant correspondant à une partie des cotisations. Il est néanmoins impératif de déclarer et transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) avant dimanche 5 avril à 23h59. Premier cas : l'employeur règle ses cotisations hors DSN, par virement bancaire : il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement Deuxième cas : l'employeur règle ses cotisations via la DSN : il peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN. Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Un report ou un accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire. 	<p>Urssaf, Mesures exceptionnelles pour les entreprises touchées par le coronavirus : Échéance Urssaf du 5 avril, 25 mars 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html</p> <p>Urssaf, foire aux questions, mis à jour 30 mars 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html, mis à jour le 27 mars 2020</p>
	Recouvrement	<p>Les délais régissant le recouvrement des cotisations et contributions sociales, non versées à la date d'échéance, par les organismes de recouvrement sont suspendus entre le 12 mars 2020 et la fin du mois suivant celui de la cessation de l'état d'urgence sanitaire. Cette suspension n'est pas applicable aux redevables qui ont fait l'objet d'un constat d'infraction de travail illégal. Les dates auxquelles doivent être souscrites les déclarations sociales et versées les cotisations et contributions sociales restent inchangées.</p>	<p>Ord. n° 2020-312, 25 mars 2020, art. 4</p>
Droit de retrait	Conditions d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. Selon le ministère du Travail : « Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment les IRP, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer (V. C.-F. Pradel, V. Pradel, P. Pradel-Boureaux, <i>L'exercice du droit de retrait après le confinement</i> : JCP S 2020, act. 129). 	<p>C. trav., art. L. 4131-1 et L. 4132-1</p> <p>Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020</p>

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ● Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur qui exerce valablement son droit de retrait ● L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. ● Lorsqu'il est alerté par un membre du CSE, l'employeur procède à, une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier au danger. En cas de divergence sur la réalité de ce danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence, dans les 24 heures. L'employeur informe l'inspecteur du travail. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail, qui est saisi, peut adresser une mise en demeure à l'employeur. 	C. trav., art. L. 4132-1 à L. 4132-5
	Obligation du salarié	Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (le salarié ne doit pas exposer une autre personne en cessant son activité).	
Formation professionnelle	Activité partielle	Lorsque les salariés en activité partielle suivent une action de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, l'indemnité horaire qu'ils perçoivent reste fixée à 70 % de leur rémunération horaire brute (au lieu d'être portée à 100 % de leur rémunération nette) au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement au 28 mars 2020.	Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 5
	Apprentissage	Sur la situation des apprentis, voir ci-dessus, Apprentissage	
	Continuité à distance des formations	<ul style="list-style-type: none"> ● Les salariés, demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle emploi, alternants, en formation professionnelle doivent poursuivre leur formation à distance lorsque l'organisme ou le centre de formation le propose. Si tel n'est pas le cas, la formation reprendra au stade où elle a été arrêtée. Dans les deux cas, leur rémunération est maintenue. ● Toutefois, les salariés, y compris ceux en alternance, peuvent être placés en activité partielle et indemnisés à ce titre. ● Concernant les demandeurs d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi), les stagiaires en situation de handicap en centre de pré-orientation (CPO) ou en centre de rééducation professionnelle (CRP), leur rémunération et leur protection sociale sont maintenues. ● Les stagiaires qui ne peuvent plus être accueillis dans leur organisme de formation (ou un autre) et effectuent leur projet de transition professionnelle pendant leur contrat de travail, doivent faire une demande de retour anticipé auprès de l'employeur qui devra les réintégrer de manière temporaire pendant la fermeture de l'organisme de formation ● Si ces mêmes stagiaires effectuent leur projet de transition professionnelle après le terme de leur contrat de travail, leur rémunération est maintenue par les associations Transitions-pro. 	Min. trav., Questions-Réponses – Covid 19, Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi, 18 mars 2020, mis à jour 20 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-formation-professionnelle-des-salaries

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Convention FNE (aide de l'État)	<ul style="list-style-type: none"> ● Une convention FNE-Formation, conclue entre la DIRECCTE et l'OPCO est ouverte aux entreprises en cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt total de l'activité. ● Elle est alternative à l'activité partielle et donc non cumulable. ● Les actions éligibles sont notamment celles permettant d'obtenir un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle. ● Les actions peuvent se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences ou encore par le biais du compte personnel de formation. ● Elles sont mises en œuvre durant le temps de travail. Elles peuvent se dérouler à distance. ● L'État peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des « coûts admissibles » de la formation, voire 70 % en cas de majoration. En contrepartie, les salariés doivent être maintenus dans l'emploi pendant une durée au moins égale à celle de la formation augmentée de 6 mois. 	<p>Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020</p> <p>Min. trav., Conventions FNE-Formation, maintenir les salariés en emploi, 27 mars 2020, mise à jour 30 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation</p>
	Report d'échéances en matière de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Est reportée au 1^{er} janvier 2022 (au lieu du 1^{er} janvier 2021) l'échéance du délai : <ul style="list-style-type: none"> - imparti aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité - de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées dans l'inventaire au 31 décembre 2018 ● Peut être reportée au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. 	Ord. n° 2020-387, 1 ^{er} avr. 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, art. 1 ^{er}
	Salariés des organismes de formation	Comme les autres employeurs, les organismes de formation doivent mettre en place le télétravail pour leurs salariés. S'ils se trouvent dans l'impossibilité de maintenir leur activité, ils peuvent placer leurs salariés en activité partielle.	Min. trav., Questions-Réponses – Covid 19, Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi, 18 mars 2020, mis à jour 20 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-formation-professionnelle-des-salaries

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Mobilité du salarié (V. aussi Travailleurs étrangers)	Justificatif de déplacement en France	Les personnes souhaitant effectuer des « trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et [des] déplacements professionnels insusceptibles d'être différés », doivent se munir d'un justificatif.	D. n° 2020-293 du 23 mars 2020 Justificatif de déplacement professionnel signé par l'employeur téléchargeable sur : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus
	Travailleurs transfrontaliers français	<ul style="list-style-type: none"> ● Les travailleurs frontaliers exerçant une activité qui ne peut s'effectuer à distance peuvent se rendre sur leur lieu de travail et franchir les frontières ● Tous leurs droits sociaux sont garantis : maintien du salaire si l'employeur leur demande de ne pas se rendre sur le lieu de travail ; recours au télétravail ; droit à l'activité partielle si l'entreprise française en bénéficie. ● L'accroissement du temps passé sur le territoire français dû au télétravail (habituellement limité à 25 %) n'aura pas de conséquence sur l'affiliation au régime de sécurité sociale ni sur le régime fiscal d'imposition qui leur sont applicables, « dans cette situation de force majeure ». 	Min. trav., Covid-19 : situation des travailleurs transfrontaliers, 19 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers
Prestations d'aide sociale	Continuité des droits (personnes précaires)	<ul style="list-style-type: none"> ● Les contrats d'assurance complémentaire santé souscrits dans le cadre de l'ACS ou de la CMU-C (désormais fusionnées) ou de la complémentaire santé solidaire (CSS), dont les droits expirent entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sont prolongés (de trois mois pour la CSS). ● De même, les droits expirés aux prestations handicapés sont prolongés pour une durée renouvelable de 6 mois (AAH ou AEEH et leurs compléments, PCH). ● Les CAF et caisses de la MSE versent, pendant 6 mois, une avance aux bénéficiaires du RSA ou de l'AAH tant qu'elles sont dans l'incapacité de réexaminer leurs droits. 	Ord. n° 2020-312, 25 mars 2020, art. 1 ^{er} à 3

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Rémunération (V. aussi Activité partielle)	Garantie AGS	Dans une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, « les relevés des créances résultant d'un contrat de travail sont transmis sans délai » par le mandataire judiciaire à l'AGS (= sans attendre l'intervention du représentant des salariés ni le visa du juge-commissaire). NB : l'état de cessation des paiements est cristallisé à la date du 12 mars 2020.	Ord. n° 2020-341, 27 mars 2020, art. 1 ^{er} , 2° Min. Just., circulaire, 30 mars 2020
	Intéressement et participation	<ul style="list-style-type: none"> La date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020. La date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020 Les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre un et trois ans. Ils ouvrent droit aux exonérations, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet. 	Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020, art. 2 Ord. n° 2020-385, 1 ^{er} avr. 2020, art. 1 ^{er}
	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou prime « Macron »)	<ul style="list-style-type: none"> La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (mentionnée à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020) est repoussée du 30 juin au 31 août 2020. La condition de disposer d'un accord d'intéressement est supprimée jusqu'à 1 000 euros. Le plafond est portée à 2 000 euros (toujours exonéré de charges sociales et fiscales) pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime. Afin de récompenser les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie, le montant de la prime peut être modulé selon un nouveau critère : les « <i>conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19</i> ». 	L. n° 2020-290 du 23 mars 2020, art. 11, I, 1°, b) Ord. n° 2020-385, 1 ^{er} avr. 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de PEPA, art. 1 ^{er}
Représentants du personnel ou syndicaux (V. aussi CSE)	Autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé	<ul style="list-style-type: none"> La procédure d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé est aménagée. Ces aménagements sont applicables à l'inspecteur du travail et aux contre-enquêteurs en charge de l'instruction des recours hiérarchiques formés contre les décisions des inspecteurs du travail. Le salarié ne peut plus consulter dans les locaux administratifs les pièces produites à l'appui de la demande d'autorisation. Par suite, ces pièces et les pièces déterminantes recueillies en cours d'enquête sont transmises aux parties par courrier ou par voie électronique avec AR. Les auditions physiques sont à écarter, sauf « circonstances tout à fait exceptionnelles ». Sont privilégiées, pour le salarié, la procédure contradictoire aménagée (comme en matière de ruptures conventionnelles) et, pour l'employeur, une procédure contradictoire écrite. Une audition des parties par visioconférence voire par téléphone pourra être envisagée. 	Instr. DGT, 17 mars 2020

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Santé au travail (V. aussi Droit de retrait)	Obligations générales de sécurité de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. <p>L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. ● L'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels qui ne peuvent être évités, au travers du « document unique d'évaluation des risques » (DUER), qui doit être actualisé en fonction des informations supplémentaires. 	C. trav., art. L. 4121-1 C. trav., art. L. 4141-1 C. trav., art. L. 4121-2, 2° C. trav., art. R. 4121-1 et suivants du Code du travail (sur le DUER) V. C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureaux, V. Pradel, Protéger les travailleurs face au coronavirus : JCP S 2020, act. 52
	Obligations particulières dans le contexte de la pandémie V. aussi Secteurs particuliers (fiches métiers pour certains secteurs ou métiers)	<ul style="list-style-type: none"> ● L'évaluation des risques doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics ● L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. ● Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le DUER qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances. ● Cette démarche fait intervenir les représentants du personnel et le service de santé au travail (SST). 	Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020
	Services de santé au travail (SST) et visites médicales	<ul style="list-style-type: none"> ● Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention. Il peut procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté (décret à venir). ● Les visites médicales qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé peuvent faire l'objet d'un report, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir. « <i>Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail</i> ». ● Les SST peuvent reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, sauf si l'urgence ou la gravité des risques justifie une intervention sans délai. ● Il faut favoriser les consultations téléphoniques. ● En revanche, les visites concernant les salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie économique de la Nation (transports, énergie, distribution alimentaire, logistique, secteur agricole, professionnels de santé) doivent être maintenues, si possible par voie de téléconsultation. 	Ord. n° 2020-386, 1 ^{er} avr. 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, art. 1 ^{er} à 5 (dispositions applicables au plus tard jusqu'au 31 août 2020) Instr. Min. trav. et min. agr. 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie du Covid-19 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_sst_-_covid_19.pdf V. également JCP S 2020,

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Secteurs particuliers	Mesures pratiques de protection des salariés contre le Covid-19	Le ministère du Travail a diffusé : – une fiche pratique générale recensant les principales recommandations pour protéger les salariés du Covid-19 ; – des fiches propres à certains secteurs ou métiers (chauffeur-livreur, travail en caisse, travail en boulangerie, secteurs agricole et agroalimentaire, secteurs autorisés à titre dérogatoire à recevoir du public, surveillance et sécurité, propreté, crématoriums/funérariums, aide à domicile et services à la personne, ambulanciers, logistique, banque et assurance).	
	BTP	Les salariés du BTP continuent leur activité et les chantiers en cours se poursuivent. Mais la sécurité au travail doit y être assurée. Les règles doivent être adaptées, notamment pour respecter les gestes « barrières » et maintenir les distances entre les salariés.	Min. trav., Covid –19 : Continuité de l'activité pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics, 21 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-continuite-de-l-activite-pour-les-entreprises-du-batiment-et-des
	Employeurs inclusifs (organismes d'insertion : ACI, EA, ETTi, AI, EAAT, PEC, Geiq, SIAE, OACAS)	Le ministère a apporté des précisions sur : ● les modalités de recours à l'activité partielle et les aides au poste, ● le parcours et le renouvellement des contrats (notamment les CDD d'insertion), ● les modalités de déclaration des heures sur les extranets IAE/EA de l'ASP, ● les mesures de soutien aux structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), aux Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et aux entreprises adaptées (EA), ● le parcours emploi compétences – PEC.	Min. trav., Questions-réponses covid-19, pour les employeurs inclusifs, 24 mars 2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs
	Intermittents du spectacle	Il a été décidé de neutraliser le calcul de la période de référence (du 15 mars à la fin du confinement) pour : ● le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux pour les intermittents du spectacle (artistes interprètes et techniciens), afin de ne pas pénaliser les intermittents qui ne peuvent travailler et acquérir des droits pendant cette phase de l'épidémie du coronavirus ; ● le calcul et versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents du spectacle (artistes interprètes et techniciens) et autres salariés (contrats courts...) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase de l'épidémie puissent continuer à être indemnisées.	Min. trav., covid-19, mesures exceptionnelles de soutien aux intermittents et salariés du secteur culturel dans le cadre de la crise sanitaire, 19 mars 2020
	Logistique	Selon la ministre du Travail, « la dérogation permanente de droit au repos dominical prévue à l'article R. 3132-5 du Code du travail, pour la catégorie d'établissement « entreprises d'expédition, de transit et d'emballage » peut s'analyser comme s'appliquant aux entreprises de la logistique comprenant les entrepôts de logistique de la distribution alimentaire dès lors que ceux-ci participent à éviter les risques de pénurie des stocks et de difficultés d'approvisionnement ». Ces entreprises peuvent donc faire travailler leurs salariés le dimanche, durant la crise sanitaire, sans avoir besoin d'un arrêté spécifique. Toutefois, « cette dérogation au repos dominical doit conduire l'employeur à donner le repos hebdomadaire par roulement à ses salariés ».	Lettre, 13 mars 2020 adressée à J. Creyssel, délégué général de la Fédération du commerce et de la distribution

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
Télétravail	Quand l'employeur peut-il l'imposer ?	<ul style="list-style-type: none"> En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Selon le ministère du Travail, la principale recommandation pour les entreprises est de placer leurs salariés en télétravail autant que faire se peut et d'éviter les déplacements professionnels afin de limiter la propagation du virus. 	C. trav., art. L. 1222-11 Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020 V. H. Guyot, Le télétravail en temps de crise sanitaire, un nouveau sport national : JCP S 2020, act. 135
	Cas particulier des parents d'enfants de moins de 16 ans sans possibilité de garde	V. Arrêts de travail	
Temps de travail	Congés	<ul style="list-style-type: none"> Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc L'employeur ne peut imposer ces décisions de façon unilatérale. L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PCAS travaillant dans son entreprise. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. 	L. n° 2020-290, 23 mars 2020, art. 11, I, b), 3° Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 1 ^{er} V. infra JCP S 2020, 1095, étude M. Morand
	Jours de repos	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur peut imposer, à des dates déterminées par lui, des jours de repos acquis par un salarié (ou modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos) en application : <ul style="list-style-type: none"> d'un dispositif conventionnel de réduction du temps de travail (jours de repos au choix du salarié) ; d'une convention de forfait ; d'un compte-épargne-temps. Le nombre de jours de repos imposés ne peut être supérieur à 10. L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc Il informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information mais il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. 	

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Durée du travail maximale jusqu'au 31 décembre 2020, dans les entreprises relevant de secteurs d'activités déterminés par décret.	<ul style="list-style-type: none"> La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures (au lieu d'une durée maximale quotidienne de 10 heures, sauf dérogations en cas de « surcroît temporaire d'activité » ou « en cas d'urgence »). L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information mais peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté 	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 6, 1°, mod. Ord. n° 2020-389, 1 ^{er} avr. 2020, art. 7 Règles de droit commun écartées : article L. 3121-18, articles D. 3121-4 et suivants du Code du travail
		<ul style="list-style-type: none"> La durée hebdomadaire maximale de travail peut être portée à 60 heures (au lieu de 48 heures sur une même semaine). Cette même durée, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, peut être portée à 48 heures dans les secteurs agricole et maritime (si activité de production agricole). L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information mais peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté. 	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 6, 4° et 5° mod. Ord. n° 2020-389, 1 ^{er} avr. 2020, art. 7 Règles de droit commun écartées : articles L. 3121-20 à L. 3121-22, R. 3121-8 à R. 3121-11 du Code du travail
		<ul style="list-style-type: none"> La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du Code du travail. La durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, peut être portée à 44 heures. L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE. 	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 6, 2° et 6°, mod. Ord. n° 2020-389, 1 ^{er} avr. 2020, art. 7 Règles de droit commun écartées : articles L. 3122-6, L. 3122-7, articles R. 3122-1 à R. 3122-6 du Code du travail
	Durée de repos quotidien, jusqu'au 31 décembre 2020, dans les entreprises relevant de secteurs d'activités (déterminés par décret)	<ul style="list-style-type: none"> La durée du repos quotidien minimum peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (au lieu de 11 heures, sauf cas de travaux urgents), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information mais peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté. 	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 6, 3°, mod. Ord. n° 2020-389, 1 ^{er} avr. 2020, art. 7 Règles de droit commun écartées : articles L. 3131-1 à L. 3131-3 ; D. 3131-1 à D. 3131-2 du Code du travail
	Repos dominical	<ul style="list-style-type: none"> Les mêmes entreprises peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement Cette dérogation s'étend aux entreprises qui assurent aux précédentes « des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale » L'employeur en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information mais peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté. 	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 7, mod. Ord. n° 2020-389, 1 ^{er} avr. 2020, art. 7 Règle de droit commun écartée : article L. 3132-3 du Code du travail

Thème	Sujet ou question plus spécifique	Règle à retenir	Source, document officiel ou site internet à consulter pour plus de détails
	Suspension du repos hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> Le repos hebdomadaire (dominical, en principe) peut être suspendu « en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement » et ce pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux. Cette faculté de suspension s'étend aux salariés de l'entreprise faisant les réparations pour le compte de celle où sont réalisés les travaux. Chaque salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé L'employeur informe l'inspection du travail des circonstances justifiant la suspension et de sa durée. 	Min. trav., Questions-Réponses – Covid-19, pour les entreprises et les salariés, 26 févr. 2020, mis à jour 31 mars 2020 C. trav., art. L. 3132-4 et C. trav., art. R. 3172-6
	Équipe de suppléance (toutes entreprises)	Les équipes de suppléance remplacent les équipes permanentes pendant leurs périodes de repos (congs payés, jours fériés, repos hebdomadaire, notamment le dimanche). Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une convention ou un accord collectif à ce sujet, l'inspecteur du travail peut autoriser l'employeur à mettre en place une équipe de suppléance si elle vise à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants. La demande d'autorisation est précédée de la consultation du CSE.	C. trav., art. L. 3132-16, L. 3132-18, R. 3132-10 et R. 3132-13
	Travail dominical (dérogation de plein droit)	Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Leur liste est donnée par décret (ex. : transport, expédition, jardinerie...).	C. trav., art. L. 3132-12 et C. trav., art. R. 3132-5
	Traitement des demandes de dérogation par la DIRECCTE	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'au 31 août 2020, pour les entreprises dont l'activité est directement ou indirectement impactée par la pandémie, dès lors que le lien est avéré, l'autorité compétente est celle dont relève le siège social de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur lieu de travail. Les demandes seront traitées rapidement, dans un délai de 5 jours Des contreparties doivent être prévues. Doit être caractérisée une situation d'urgence et un cas exceptionnel justifiant la demande de dérogation. Celle-ci est limitée aux postes indispensables à l'activité économique de l'entreprise. 	Instr. DGT, relative au traitement des dérogations en matière de durée du travail durant la période de crise résultant de la pandémie de Covid-19, 16 mars 2020
Travailleurs étrangers	Durée de validité du document de séjour	Est prolongée la durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour ainsi que des attestations de demande d'asile qui ont expiré ou expireront entre le 16 mars et le 15 mai 2020 et ce dans la limite de 90 jours.	Ord. n° 2020-328, 25 mars 2020 portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour

MOTS-CLÉS : Coronavirus - Mesures sociales - Synthèse